

1. 受入れ対象職種について		
1-1	特定技能外国人の受入れ対象職種は何ですか。	建設関係の技能実習職種を含む建設業に係る全ての作業が対象です。なお、試験区分は土木、建築、ライフライン・設備の3区分となります。
1-2	外国人に従事させようとする業務が、受入れ対象職種の業務に該当するか、どのように確認したら良いですか。特に、旧区分にも技能実習にも振り分けられていない業種・作業についてはどのように確認したら良いですか？	「特定の分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領-建設分野の基準について-」別表6-2から別表6-7において、業務区分ごとに業務内容が定義されていますので、ご確認ください。また、国土交通省HPで建設業許可との対応表を公開していますので、ご確認ください。 https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001499406.pdf
1-3	受入対象職種と合格が必要な試験の対応関係、修了した技能実習等との対応関係はどうなっていますか。	下記リンクに掲載されている、「特定の分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領-建設分野の基準について-」（ガイドライン）別表6-1をご確認ください。 https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001499400.pdf
1-4	●●作業以外にも△△作業等、いろいろな業務区分の作業を(1人の外国人に)やってもらいたいのですが、どうすればよいですか。	就業を希望する業務区分ごとに1号特定技能評価試験または該当する技能検定3級に合格してください。なお、1の業務について技能実習修了者として試験免除があれば、当該業務区分については、1号評価試験又は技能検定に合格する必要はありません。
1-5	●●作業と△△作業など、業務区分毎に異なる外国人を雇用することはできますか。	可能です。
1-6	建設分野の特定技能で5年間働いた後、別の分野（農業、外食業等）で更に5年間働くことはできますか。	1号特定技能の在留期間は、分野を問わず通算で最長5年までとなっています。
1-7	例えば土木の特定技能を取得している外国人には、技能実習等で経験している職種以外の作業に従事させて良いですか。	当該業務区分に含まれる作業であれば、技能実習等で経験している職種以外の作業に従事させることは可能です。ただし、十分な訓練や安全衛生教育を含む各種研修等を実施する必要があります。
1-8	区分統合後もこれまでの作業は継続できますか。	区分統合により、従来可能であった作業ができなくなることはありません。

2. 技能実習2号修了者の特定技能1号への移行について		
2-1	技能実習2号を修了しましたが、随時3級の試験には不合格となりました。特定技能に移行することは可能ですか。	<p>法務省ホームページに掲載されている「特定技能外国人の受入れに関する運用要領」（本体）記載のとおり、技能実習を行っていたときの実習実施者が、当該外国人の実習中の出勤状況、技能等の修得状況、生活態度等を記載した評価に関する書面により、技能実習2号を「良好に修了」と認められた場合には、特定技能に移行することが可能です。</p> <p>ただし、特定技能外国人を受入れようとする企業が、当該外国人を技能実習生として受入れていた実習実施者である場合には、原則として、評価調書の提出を省略することができます。詳細については出入国在留管理庁にお問い合わせください。</p>
2-2	技能実習2号で修了した職種と異なる職種の特定技能に移行することは可能ですか。	<p>特定技能で従事しようとする業務区分の技能試験（特定技能1号評価試験又は技能検定3級の試験）に合格することで可能になります。この場合、日本語能力試験の合格は要件ではありません。</p>
2-3	<p>建設分野特定技能として鋼構造物工事業における鉄骨工事に従事させることは可能でしょうか。</p> <p>また、鉄骨工事の中で、溶接や塗装作業等を用いて工場での鉄骨の製作、加工のみに従事させることは可能でしょうか。</p>	<p>「鋼構造物工事業」とは、鉄骨の制作、加工から組み立てまでを一貫して請け負う等の工事のことであり、建設分野における特定技能制度では、「土木」及び「建築」区分に分類されています。また、作業の実施場所を問わず、技能実習制度における溶接職種、塗装職種及び鉄工職種は、建設分野における特定技能制度への無試験移行対象職種に含まれます。</p> <p>ただし、鋼構造物工事業に従事する「土木」及び「建築」の在留資格を持つ特定技能外国人が、例えば、一切組み立て作業を行わず、専ら鉄骨の製作、加工作業のみに従事する場合は、製造業に係る作業への従事と認められるため、建設分野における特定技能制度での受入れは適切ございません。</p> <p>なお、日本標準産業分類においても、「主として現場で構造用鋼材の組み立て」を行う場合は建設業、「主として鉄骨を製造する」場合は製造業と明確に分類されています。</p>
3. 試験について		
3-1	特定技能1号評価試験はいつどこで開催されますか。	<p>令和5年7月からインドネシア、フィリピンにおいて現地での試験が実施されています。ベトナム、フィリピン、等での開催に向け、調整中です。また、国内については、具体的な日程が決まり次第、一般社団法人建設技能人材機構(JAC)のホームページ等で公表しています。</p>
3-2	特定技能1号評価試験の試験内容はどのようなものですか。	<p>試験は、学科試験と実技試験で構成され、CBT試験で実施いたします。試験水準は技能検定3級相当の水準で、初級の技能者が通常有すべき技能と知識を問うものとなっています。試験範囲等の詳細については、試験を実施する一般社団法人建設技能人材機構(JAC)がホームページ等で公表していますので、ご確認ください。</p>
3-3	新区分による特定技能1号評価試験はいつから実施されるのか。	<p>2022年12月より順次実施中です。詳しくは一般社団法人建設技能人材機構(JAC)にご確認ください。</p>

3-4	技能検定3級に合格したが、特定技能に無試験で移行できるか？	<p>「特定の分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領-建設分野の基準について-」別表6-2から別表6-7において、業務区分ごとに業務内容が定義されていますので、ご確認ください。また、国土交通省HPで建設業許可との対応表を公開していますので、そちらもご確認ください。</p> <p>(別表6-2から別表6-7)</p> <p>https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001499402.pdf</p> <p>(建設業許可との対応表)</p> <p>https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001499406.pdf</p>
3-5	特定技能2号評価試験はいつから実施されるのか？	<p>令和6年1月に開始予定です。</p> <p>詳しくは一般社団法人建設技能人材機構(JAC)にご確認ください。</p> <p>https://jac-skill.or.jp/exam/</p>
3-6	試験の難易度はどの程度か、どれくらい学習時間が必要か	<p>1号評価試験については、技能検定3級相当、2号評価試験については、技能検定1級と同等の試験水準です。学習時間は個々の技能習熟状況により異なります。なお、試験範囲については初回試験のおよそ3か月前に公開予定です。詳しくは一般社団法人建設技能人材機構(JAC)にご確認ください。</p>
4. 建設特定技能受入計画の認定申請について		
4-1	建設特定技能受入計画の申請はいつすれば良いですか。	<p>建設特定技能受入計画の申請は、原則として、第2号技能実習を良好に修了した者に係るものについて受け付けることとしています。ただし、申請時点において、現に技能実習生として実習中の者についても、第2号技能実習を1年6か月以上実施しており、修了の見込みがある場合には、建設特定技能受入計画を申請することが可能です。</p> <p>申請された計画の内容やそのときの申請の混雑状況によっては、認定までに時間がかかる場合もありますので、特定技能での就労予定が立ち次第、可能な限り速やかに申請の準備を行うことをおすすめします。</p>
4-2	建設特定技能受入計画の申請から認定までの期間はどれくらいが見込まれますか。	<p>申請から認定までは1か月半～2か月（補正期間を除く）を見込んでおります。申請状況や提出いただいた計画の内容によって変動するため、2ヶ月以上の期間を要する場合もございます。地方によっては更に数ヶ月かかることがあります。</p> <p>書類に不備や不足が少なければ、審査着手から認定証交付までの期間は短くなりますので、事前にHPに掲載されているガイドラインや記載例等の関係資料をよく確認いただきますよう、お願いいたします。</p>
4-3	建設特定技能受入計画のオンライン申請は受入企業以外の者が行ってもよいですか。	<p>本人が作成する場合を除き、官公署に提出する書類の作成を業務として行うことは、弁護士（法人）・行政書士（法人）を除き、法律で禁じられています。このため、本申請手続の代理については、弁護士（法人）又は行政書士（法人）に限ります。</p> <p>ただし、その際も初めの利用者仮登録は必ず受入企業のメールアドレスから登録し、ID・パスワードは受入企業が把握できる状態にしておいてください。</p>

4-4	オンライン申請はどのように行えばいいですか。	国土交通省のHP（下記リンクのページからご確認ください） https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/tochi_fudousan_kensetsugyo_tk3_000001_00005.html に、オンラインシステムのURL、申請の手引きや操作方法の動画、申請に必要な書類等が掲載されていますのでご確認ください。
4-5	建設特定技能受入計画のオンライン申請のIDは後から変更することはできますか。また、同じ受入企業で複数のIDを利用することはできますか。	オンラインシステムにおいては、IDで認定番号等のデータを管理しています。このため、途中でIDを変更することはできません。また、1企業に対して複数の認定番号を発行することは出来ないため、同じ企業で複数のIDを利用することは出来ません。
5. 建設特定技能受入計画の認定要件について		
5-1	特定技能外国人の賃金は、いくらに設定すれば良いですか。	特定技能外国人と同等の技能を有する日本人の技能者に支払っている報酬と比較し、適切に報酬予定額を設定する必要があります。また、特定技能外国人は、既に一定程度の経験又は技能等を有していることから、技能実習時の報酬額を上回るものでなければなりません。 なお、上記の基準を満たしたとしても、事業所が存する圏域内及び全国における同一又は類似職種の賃金水準と比較して低いと判断される場合には、報酬予定額を設定し直して頂くこともありますので、ご注意ください。
5-2	月給制とのことですが、日給月給制でも構わないのですか。	月給制とは、「1カ月単位で算定される額」（基本給、毎月固定的に支払われる手当及び残業代の合計）で報酬が支給されるものを指します。特定技能外国人に支給される報酬のうち「1カ月単位で算定される額」が、同等の技能を有する日本人の技能者に実際に支払われる1カ月当たりの平均的な報酬額と同等であることが求められます。 特定技能外国人の自己都合による欠勤（年次有給休暇を除く）分の報酬額を基本給から控除することは差し支えありませんが、会社都合や天候を理由とした現場作業の中止等による休業について欠勤の扱いとすることは認められません。天候を理由とした休業も含め、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、労働基準法に基づき、平均賃金の60%以上を支払う必要があります。また、休業する日について本人から年次有給休暇を取得する旨の申出があった場合、年次有給休暇としても問題ありません。
5-3	比較対象となる同等の技能を有する日本人がいない場合、どうしたら良いですか。	特定技能外国人と同じ職種の日本人労働者を参考に、適切に報酬額を設定してください。なお、参考にする日本人労働者が同じ職種であっても、当該日本人労働者が年金受給者であったり、定年後の再雇用者であったりする等、経験年数が大きく離れている場合には参考とすることができません。 その場合には、周辺地域における建設技能者の平均賃金や設計労務単価等を参考にしつつ、就業規則や賃金規程に基づき、3年程度又は5年程度の経験を積んだ者に支払われるべき報酬の額から適切に設定してください。

5-4	必ず昇給させなければならないのですか。	建設分野の特定技能制度においては、告示（平成31年国土交通省告示第357号）第3条第3項第2号により、技能の習熟に応じて昇給させることが必須となっています。受入計画にはその昇給見込額や昇給条件（例：実務経験年数、資格・技能検定を取得した場合、建設キャリアアップシステムのレベルが上がった場合など）を明記してください。
5-5	就業規則には、諸手当、昇給及び退職金に関する具体的な支給額を規定しておらず、「その都度、技能者の労働状況等を勘案して支給額を決定する」と規定されております。この場合、具体的な支給額等を記載できないため、受入計画には「就業規則により決定」とのみ記載すればよいのですか？	認定審査において、安定的な報酬の支払を審査しているため、具体的な支給額の記載を求めています。「〇〇円以上」など、昇給の最低限が判るように記載してください。
5-6	特定技能外国人への報酬の支払いについては、口座振り込みでなければいけないのですか。	建設分野の特定技能制度においては、告示（平成31年国土交通省告示第357号）第3条第3項第2号により、報酬を安定的に支払うことが義務づけられています。「報酬を安定的に支払う」とは、特定技能外国人への報酬の支払いをより確実かつ適正なものとするため、報酬の支払方法を預貯金口座への振込とすることも意味しています。 なお、報酬を口座振込で支払う場合は、労働者（特定技能外国人）の確認と同意を得て雇用条件書を作成する必要があるため、重要事項説明の段階で、特定技能外国人に対し、報酬の支払方法が預貯金口座への振込みであることを説明する必要があります。同意を得られない場合は、建設特定技能受入計画の認定はできません。口座振込みが必要な理由（適正な賃金支払いを確保し、特定技能外国人を保護するための施策であること）を特定技能外国人にご説明ください。
5-7	建設キャリアアップシステムの登録は、いつまでに済ませるのですか。	外国人を雇用する受入企業の方の事業者登録は、受入計画を国土交通省に認定申請するまでに済ませておく必要があります。外国人の技能者登録については、特定技能外国人になろうとする者が①日本に在留している場合は、認定申請時（申請時に他社に在籍中かつ勤務中の会社で技能者登録をしていない場合は、例外的に受入れ後で可）に、②海外に在留している場合は、原則として入国後1か月以内に、受入報告とともに国土交通省に建設キャリアアップカードの写しを提出する必要があります。
5-8	JACの正会員団体に加入申し込みをしましたが、会員証の発行までに4か月くらい掛かると言われました。入会申込者はほぼ入会が認められると言われたので、申込書を添付して申請できますか。	「JAC又はJACの正会員団体に所属していること」は申請要件となっていますので、入会后、会員証が発行されてからのみ申請が可能です。受入計画の申請を急ぐ理由がある場合は、賛助会員として直接JACに入会してください。JACは入会申し込みから会員証の発行まで約1か月ほどです。先に申込みされた団体の会員証が発行されましたら、JACの賛助会員を退会してください。
5-9	建設業許可の種類と特定技能外国人が従事する職種とが一致していない場合、新たに該当職種の建設業許可をとる必要がありますか。	建設業許可の種類と特定技能外国人が従事する職種の職種名が一致していなくても問題ありません。何らかの建設業の許可をお持ちであれば、改めて特定技能の職種と同じ種類の建設業許可をとる必要はありません。

5-10	国内人材確保の取組みについて、ハローワークの求人票の添付は必須なのでしょうか。求人誌や求人サイトでの人材募集で代替することはできませんか。	ハローワークの求人票の添付は必須となっています。建設分野では、職業安定法により、建設業務に就く労働者の有料職業紹介が禁止されているため、求人誌や求人サイトによる有料の職業紹介は違法となっていますので代替できません。ハローワークと同等程度の規模の無料職業紹介（都道府県や市区町村のもの等）であれば、ハローワークの求人票と同等とみなします。
5-11	ハローワークの求人票はどのような内容のものでも良いのでしょうか。	以下の4つの条件を満たしている必要があります。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定技能外国人と同じ職種の求人であること ・ 特定技能外国人と同程度の処遇・待遇の求人であること ・ 建設特定技能受入計画の申請日から起算して1年以内の求人であること ・ いわゆる空求人（求人後すぐに求人を取り下げられる場合等が当てはまります）でないこと
5-12	常勤職員数の数え方を詳しく教えてください。	<p>【法人の場合】社会保険（建設国保を含む）に加入している者のうち、以下の区分に応じ、それぞれの条件に該当する者をカウントしてください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員→常勤の役員で報酬額が一定額以上である者。 ・ 日本人従業員→パート勤務等の短時間労働者ではない者。 ・ 外国人従業員→パート勤務等の短時間労働者ではなく、かつ在留資格が「特定技能1号」「技能実習」「特定活動（特定技能1号移行予定等）」ではない者。 <p>【個人事業の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 常時雇用している従業員が5名以上の場合、事業主を除き社会保険（建設国保を含む）に加入していることが必須です。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主→常にカウント ・ 日本人従業員、外国人従業員→法人の場合と同じ ◆ 常時雇用している従業員が4名以下の場合、事業主・事業専従者を除き雇用保険に加入していることが必須です。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主→常にカウント ・ 日本人従業員→パート勤務等の短時間労働者ではなく、確定申告書の収支内訳書の給与賃金の内訳に一定の賃金の記載がある者。 ・ 外国人従業員→パート勤務等の短時間労働者ではなく、確定申告書の収支内訳書の給与賃金の内訳に一定の賃金の記載があり、かつ在留資格が「特定技能1号」「技能実習」「特定活動（特定技能1号移行予定等）」ではない者 ・ 専従者→決算書中の専従者給与の内訳に、一定額以上の給料の記載のある者。 <p>上記に該当する者をカウントしてください。</p>
5-13	雇用契約に係る重要事項事前説明は、外国人が十分に理解できるのであれば日本語で行ってもよいですか。	雇用契約に係る重要事項事前説明書に記載された漢字を含め、外国人が十分に理解できるのであれば、日本語で行っても構いませんが、「十分に理解できる言語が日本語である」ことの説明を申請時にする必要があります。 例えば、当該外国人が日本語能力試験のN1やN2に合格している場合や、留学生として日本の高校・大学を卒業している等がこれに該当します。

5-14	雇用契約に係る重要事項事前説明書は、外国人が十分に理解出来る言語（以下「母国語等」という）での併記が必要ですか。1枚を日本語で、1枚を母国語等で作成する方法ではダメですか。	必ずしも併記でなくても構いません。おっしゃるような方法での作成も認められています。ただし、その場合は2枚で1式となりますので、必ず2枚とも受入計画認定申請の際に添付してください。
5-15	雇用契約書は母国語等の併記が必要ですか。	受入計画認定申請の際に添付する雇用契約書については、必ずしも母国語等の併記のないものでも問題ありません。（日本語のみ記載のものを添付すれば足ります）但し、日本語以外の言語のみで作成された雇用契約書を添付することはできません。 出入国在留管理庁に提出する雇用契約書については、必ずしも併記は必要としておらず、1枚を日本語で、1枚を母国語等で作成する方法でも認められていると聞いていますが、詳細については出入国在留管理庁に確認してください。
5-16	雇用契約は特定技能として雇用する1年前に締結してもいいですか。	雇用契約の始期が半年以上先の雇用契約書を受入計画認定計画の添付書類とすることはできません。
5-17	同じ外国人が親会社で3日、子会社で2日勤務する等、2つ以上の特定技能所属機関と雇用契約をすることはできますか？	できません。特定技能外国人はフルタイムで従事することが求められているため、同時に2つ以上の会社と雇用契約を締結することはできません。 なお、「フルタイム」とは、原則労働日数が週5日以上かつ年間217日以上であって、かつ、週労働時間が30時間であることをいいます。
5-18	同等の技能を有する日本人と同等額以上の報酬であることの説明書の比較する日本人は、本社の人間と比較しなければいけませんか。本社は東京ですが、1号特定技能外国人が所属するのは東北支店です。	1. 東北支店の同じ職種で経験年数の近い人又～年数に差がある人 2. 東北支店の異なる職種（但し建設技能者に限る）で経験年数の近い人～年数に差がある人 3. 本社の同じ職種で経験年数の近い人～年数に差がある人 4. 本社の異なる職種（建設技能者に限る）で経験年数の近い人～年数に差がある人 の順で比較してください。
5-19	技能実習等で経験のない職種に従事させる場合、経験がないのだから日本人に比べて低賃金で雇用してもいいのではないのでしょうか。	同一の業務区分内においては、共通の技能・経験を有しているとみなされますので、実際に3年程度又は5年程度の経験を積んだ日本人の技能者に支払っている報酬額と比較し、同等以上の報酬額とする必要があります。
5-20	外国人の比較対象となる同等の技能を有する日本人は、同じ区分の業務に従事していればよいのか。同じ職種ではないといけませんか。	職種により給与が異なるため、従事させる職種・作業に応じた日本人でなければ比較対象として認められません。
6. J A C ・ F I T S について		
6-1	一般社団法人建設技能人材機構(JAC)の会員になるためには、どうしたら良いですか。	JACの正会員である建設業者団体に加入するか、JACに賛助会員として直接加入するか、いずれかを選択してください。詳しくは、JACのホームページをご覧ください。JACまでお問合せください。

6-2	「特定技能受入事業実施法人（一般社団法人建設技能人材機構（JAC）」と「登録支援機関」の役割の違いは何ですか。	<p>特定技能受入事業実施法人は、外国人の教育訓練、技能試験実施、人材紹介、適正な就労環境確保のための措置などを行う法人です。建設分野独自の措置であり、特定技能外国人を受入れる企業は必ず加入する必要があります。</p> <p>「登録支援機関」は、入管法に基づき分野横断的に設けられる仕組みで、入国後の外国人への生活支援や、受入企業の手続代行などの事務を行う者として法務大臣の登録を受けたものです。特定技能外国人を受入れる企業は任意で登録支援機関に委託して各種支援を受けることが可能です。</p>
6-3	登録支援機関は、特定技能受入事業実施法人（一般社団法人建設技能人材機構（JAC））に加入する必要がありますか。	<p>加入は義務ではありません。</p> <p>賛助会員となるメリットとしては、建設分野の受入企業に対して支援サービスを適正な対価で提供する機関であることが明確になる、最新の情報を共有できる、といったことが挙げられます。</p>
6-4	適正就労監視機関である（一財）国際建設技能振興機構（FITS）とはどのような組織ですか。	<p>国交省告示に基づき、中立的な立場から、特定技能外国人の就労状況の継続的な確認を実施する適正就労監視機関として認められた組織です。</p> <p>JACから委託を受け、・受入企業に対する巡回指導・外国人就労者との面談・母国語相談ホットラインの運営を行うほか、新たに特定技能外国人として就労を開始する者に対し、受入れ後講習を行っています。</p>
6-5	巡回指導とは何ですか。	<p>JACから委託を受け、FITSが全ての受入企業に対し、原則として1年に1回以上、巡回を実施します。</p> <p>外国人の適正な就労環境確保のため、企業は、巡回指導を受入れる義務があります。</p> <p>巡回指導の結果は、国土交通省とJACに報告されます。</p> <p>【巡回指導の流れ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・FITSが受入企業を訪問し、役員、受入れの責任者と面会 ・賃金台帳等、関係書類の提出を求め、国交省に認定された計画どおりの就労がなされているか等について確認 ・企業への外国人受入れに関するアドバイスの実施 ・外国人と面談し、就労環境、賃金の支払状況、悩みの有無等について母国語で直接コミュニケーション（企業の同席はありません）
6-6	巡回指導の連絡はどのように行われますか。	<p>巡回指導等については、適正就労管理機関である（一財）国際建設技能振興機構から外国人就労管理システムに入力された受入企業のメールアドレスにメールで連絡が届きます。</p>
6-7	どの正会員団体に加入すべきでしょうか。	<p>JAC又はJACの正会員51団体（令和5年8月時点）のいずれかに加入して頂ければよく、業種等は問いません。</p> <p>現に所属している団体がJACの正会員団体かどうかにつきましては、所属団体にご確認ください。</p> <p>JACの正会員51団体の名称につきましては、JACのHPでご確認ください。</p>

7. 特定技能外国人の受入開始後について		
7-1	特定技能外国人を受入れた後の国土交通省への報告等の手続きを教えてください。	<p>特定技能外国人の受入れを開始したら、原則として1か月以内に「外国人就労監視システム」のポータルサイト (https://gaikokujin-shuro.keg.jp/gjsk_1.0.0/portal) より受入報告を行ってください。建設特定技能受入計画の認定申請時に、建設キャリアアップカードの写しを提出していない場合には、併せて建設キャリアアップカードの写しも提出してください。詳しくは国土交通省HPに掲載されているシステム操作方法の動画「受入報告」をご覧ください。</p> <p>また、受入れた特定技能外国人が帰国した場合や、他社へ転職した場合、倒産により雇用継続ができなくなった場合も、オンラインで国土交通省に報告する必要があります。</p>
7-2	A（受入前）とB（受入後）を間違えて受入報告してしまいました。どうしたらいいですか。	<p>まずはBの受入報告をしてから、認定証を発行した地方整備局に連絡し、Aの情報を修正してもらいます。修正の際は、電話した人が本当にその企業の人であるかどうかの本人確認を行う場合がありますので、必ず外国人就労管理システムで申請した際に添付した常勤確認書類に氏名の記載のある人から連絡してください。代理人や登録支援機関からの連絡では修正はできません。</p>
7-3	受入れ後講習とは何ですか。	<p>企業は、外国人の就労開始後、適正就労監視機関であるFITSGが実施する受入れ後講習を受講させる義務があります。</p> <p>受入れ後講習の目的は、外国人本人が、特定技能制度のしくみや、賃金・業務内容などの企業との契約内容をしっかり理解することにより、企業との信頼関係を構築し、受入企業と外国人とのトラブル・引き拔きの防止等に繋げることです。</p> <p>また、特定技能外国人に今後のキャリアパスを考えるきっかけを作り、技能と日本語能力の研鑽に係る意欲向上を図ります。</p>
7-4	受入れ後講習の案内はいつ、どのような形で届きますか。	<p>受入報告がなされた後、適正就労管理機関である（一財）国際建設技能振興機構から、外国人就労管理システムに登録された特定技能所属機関（受入企業）のメールアドレス宛にメールで連絡が行きます。</p>
7-5	受入れ後講習に費用は掛かるのですか。また、その費用は誰が負担するのですか。	<p>令和5年3月以降実施される講習については、受講料（15,400円/人）をJACが全額負担いたします。</p> <p>既に、3月以降の講習の受講料をお支払いいただいている企業には、JACから返金いたします。</p> <p>詳しくは以下のリンクをご確認下さい https://jac-skill.or.jp/news/information/news20230309.php</p>
7-6	受入れ後講習の日は無給休暇又は有給休暇扱いにしても問題ありませんか。	<p>受入れ後講習の受講は、1号特定技能外国人の義務ではなく、特定技能所属機関の義務です。このため、受入れ後講習の受講は受入企業が業務命令として1号特定技能外国人に受講を命じるものとなりますので、無給休暇や有給休暇にすることはできません。</p>
7-7	雇用した1号特定技能外国人は、以前の会社で既に受入れ後講習を受講しています。当社でも再度受講させなければいけませんか。	<p>受入れ後講習は、1回受講すればよく、転職のたびに受講し直す必要はありません。</p>

7-8	<p>特定技能外国人の受入報告期限までに建設キャリアアップシステムの技能者IDの取得ができそうにありません。 建設キャリアアップシステムの技能者IDが出てから受入報告を行えばよいですか。</p>	<p>建設キャリアアップシステムの技能者登録が、受入報告の期限（受入開始後1か月以内）に完了しない場合であっても、期限内の受入報告をお願いいたします。その場合、特定技能外国人の建設キャリアアップシステムの技能者IDは「0000・・・」と「0」を14桁（ダミー番号）を入力し、建設キャリアアップシステムカードの写しの欄には、（1）建設キャリアアップシステムへの登録に時間を要する旨を記した理由書（様式任意）（2）建設キャリアアップシステムへの申請を行ったことを証する書類 のいずれかを添付してください。</p> <p>その上で建設キャリアアップシステムの技能者IDが発行されたら、以下の手順に従い変更届出をお願いいたします。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 受入報告から該当する外国人をクリック。 2. 建設キャリアアップシステム技能者ID欄に入力してあるダミー番号を削除してIDを入力。 3. 建設キャリアアップシステムカードの写しを添付。 4. 右下の「報告スタート」をクリック 5. 次のページで右下の「完了」をクリック
7-9	<p>受入れ後、現場入場はどのようにしたら良いですか。</p>	<p>受入企業が下請負人である場合には、発注者から直接工事を請け負った建設業者（元請建設業者）からの、「特定技能制度及び建設就労者受入事業に関する下請指導ガイドライン」に基づく指導に従い、現場入場届出書の提出を行ってください。</p>
7-10	<p>現場入場届出書の様式はどこに掲載されていますか。また、特定技能外国人に限らず全ての在留資格の外国人が入場する際に提出する必要があるのでしょうか。</p>	<p>様式は国土交通省のHP (https://www.mlit.go.jp/common/001321919.docx)に掲載されています。本様式の届出書の提出が求められているのは、在留資格「特定技能1号」の外国人が現場に入場する場合のみです。その他の在留資格（例：「定住者」、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「技能実習」）の方については、本様式の届出書の対象ではありません。</p>
7-11	<p>現場入場届出書を提出する際は、届出書の様式だけ提出すればよいですか。</p>	<p>現場入場届出書には、下記書類の写し各1部を添付してください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建設特定技能受入計画認定証（別紙「建設特定技能 受入計画に関する事項」を含む） 2. パスポート（国籍、氏名等と在留許可のある部分） 3. 在留カード 4. 受入企業と特定技能外国人との間の雇用条件書 5. 特定技能外国人の建設キャリアアップシステムカード
7-12	<p>会社の業績が悪化し、日本人の昇給を見合わせました。特定技能外国人の昇給も見合わせてよいですか。</p>	<p>特定技能外国人については「技能の習熟に応じて昇給」を行うことが受入計画の認定要件となっておりますが、これは、給与に不満があっても日本人に比べて転職の余地が少ない外国人技能者の待遇を一定程度保障するために設けた上乗せ基準であり、日本人の昇給との均衡を求める趣旨ではありません。</p> <p>一定程度の期間勤務した上で一切の技能の習熟が無いことは通常考え難く、認定受入計画の記載内容に違反して昇給がなされていない場合は、例えそれがその他の日本人と同様の取扱いであったとしても、認定の取り消し対象となる可能性がありますのでご注意ください。</p>

7-13	会社の業績が悪化し、日本人の賞与支給を見合わせました。特定技能外国人の賞与支給も見合わせてよいですか。	賞与はそもそも付加的な報酬であり、労働者の生活の基礎となる月給等の給与とはその性質が異なります。 このため、認定受入計画の記載内容に違反せず、かつ、その他の日本人と同様の取扱いである限りにおいて、賞与の支給を行わないことは差し支えありません。
7-14	新区分での認定証が発行されないと現場入場に支障を来すため、速やかな発行をお願いしたい。	旧区分については新区分への読み替えがなされますので、変更申請以外での認定証の発行申請はお控えくださいますようお願いいたします。 なお、読み替え表を公表し、元請企業には周知しております。国交省HPにも掲載しておりますので、現場入場の際に区分について尋ねられた場合には、当該ページを提示する等お願いいたします。 https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001499404.pdf
7-15	新区分のうち〇〇から△△に後から移行することは可能か？	業務区分をまたがる職種の場合、外国人技能者が所有する資格等の有効期限範囲において無試験で移行が可能です。それ以外の場合は、移行する業務区分に応じた試験に合格する必要があります。
8. 建設特定技能受入計画の変更申請について		
8-1	新たな特定技能外国人を雇用したいと思います。どのような手続きをしたらよいですか。	外国人就労管理システムから変更申請を行ってください。 その際は、新たなIDを取得せず、必ず既存のIDを使用して変更申請を行ってください。
8-2	新たな特定技能外国人の雇用に伴う変更申請時に、以前に添付したハローワークの求人票の求人日から1年以上が経過しています。新たな求人票の添付は必要ですか？	告示第三条第三項第一号ホにより、国内人材確保の取組は継続的に行っていただく必要はありますが、それを証するために変更申請に添付する必要はありません。ただし、適正就労監視機関が巡回指導時に提出を求めた際には、提出する必要がありますのでご注意ください。
8-3	認定後に就業規則の見直しを図り、基本給の一部を固定残業手当に変更する改定を予定しております。変更申請が必要ですか？	認定計画に記載された基本賃金の一部を変更する場合、昇給の場合は変更届出、減額の場合は新たな外国人の追加として変更申請を行ってください。 基本賃金を減額する変更は、「技能習熟に応じて昇給を行う」ことに抵触するため、原則として認められません。また、所定外賃金である固定残業手当で補填することは認められません。
8-4	認定後に、法人の合併、分割、個人事業の法人成りなどの組織変更をする場合、どのような手続きが必要ですか。	合併等の様態様により異なる取扱いとなるため、企業の本店所在地を管轄する地方整備局に直接ご相談ください。

9. 特定技能外国人の退職等について		
9-1	<p>脱退一時金受取りのために特定技能外国人が退職し帰国しました。3か月後には再び来日し、当社でまた雇用することになっていますが、どのような手続きが必要ですか。</p>	<p>【認定を受けた雇用契約の内容等に変更がない場合】</p> <p>※在留カードを保有したままみなし再入国許可によって出国する場合には限りません。</p> <p>外国人が退職後にすみやかに外国人就労管理システムから「再雇用申請」を行って下さい。審査終了後に新しい認定証が交付されます。</p> <p>対象の外国人が日本に戻り就労を再開したら1ヶ月以内を目安としシステムから受入報告を行って下さい。</p> <p>【認定を受けた雇用契約の内容等に変更点がある場合】</p> <p>※在留カードが失効した場合は雇用契約の内容変更の有無に関わらず以下の手続きが必要となります。</p> <p>就労管理システムで対象の外国人の「退職報告」を行い、新たな外国人の雇い入れと同じく「変更申請」を行ってください。</p> <p>新しい雇用契約書など変更点の疎明資料の再提出が必要です。</p> <p>申請から認定まで時間がかかることがありますので出国が決まったらすみやかに申請を行って下さい。</p> <p>外国人の退職前に事前に申請することも可能です。</p> <p>対象の外国人が日本に戻り就労を再開したら1ヶ月以内を目安としシステムから受入報告を行って下さい。</p>
9-2	<p>計画の認定を受けた特定技能外国人が、来日を取り止めました。何か手続きが必要ですか。</p>	<p>外国人就労管理システムの「受入報告書」から該当者を選択し、「従事状況」の欄の「取下げ」を選択して「報告スタート」→「完了」をクリックしてください。</p>
9-3	<p>1号特定技能外国人がいなくなりました。どうしたらいいですか。</p>	<p>まずは最寄りの警察に捜索願を出すなど、探してください。どこかで事故にあっていたり、外出先で病気になって病院に運ばれたりしている可能性もあります。母国の家族や友人等に連絡を取ってみるなど、しっかりと探してください。</p> <p>それでも見つからなかった場合は、継続不可事由発生報告をし、労働法令に従って解雇の手続きを取った後、退職報告をしてください。</p> <p>国交省への報告とは別に、入管庁にも必要な報告・届出をしてください。</p>
9-4	<p>1号特定技能外国人の在留期間が5年になりました。まだ在留期間と建設特定技能受入計画期間が残っているので、期間が満了するまで働いていても問題ありませんか。</p>	<p>1号特定技能は、在留期間の上限が5年となっています。5年を経過した時点で、在留カードの期間や建設特定技能受入計画の期間が残っていたとしても、5年経過以降、日本に在留することはできません。この状態で就労すると、不法滞在・不法就労になってしまいますのでご注意ください。在留期間の残存期間については、入管庁にご確認ください。</p>
9-5	<p>1号特定技能外国人の全員が退職しました。もう特定技能制度を利用することも予定していないので、JAC又はJACの正会員団体を辞めてもいいですか。また、CCUSの利用を辞めてもいいですか。</p>	<p>受入計画で認定された特定技能外国人の全部が退職したとしても、受入計画がある以上、受入企業の義務（JAC等への加入、CCUSへの加入、建設業許可の取得等）は変わらずに存続します。</p> <p>この義務を免除されるためには、国交省に認定された受入計画を取り消す必要があります。</p> <p>計画取消申請を行い、国交省がその申請を承認すれば、計画は取消されます。</p>
9-6	<p>計画取消申請はどのようにしますか。また、添付書類は何か必要ですか。</p>	<p>外国人就労管理システムのメニュー画面左上の「計画取消申請」をクリックして、必要事項を入力して申請してください。添付書類は特にありません。</p>

10. 区分統合を受けた手続きについて		
10-1	既に認定されている計画に関して、今回の区分統合を受けて提出しなおす必要があるのか。	区分統合前に特定技能1号の在留資格を有している特定技能外国人につきましては、区分統合後、自動的に新区分に読み替えられたため、区分統合に伴って何らかの作業を行う必要はありません。但し、複数区分に読み替えたものを単一区分のみにしたい（土木・建築から土木のみにしたい）等、振り分けと異なる業種を希望される場合のみ、変更申請が必要となります。
10-2	既に業務に従事している外国人との雇用契約に関し、今回の区分統合を受けて見直す必要があるのか。	区分統合前に特定技能1号の在留資格を有している特定技能外国人については、区分統合後、自動的に新区分に読み替えられますので、従事させる職種・作業に変更（追加を含む）がない限り手続きは不要です。 従事させる職種・作業を追加する場合や変更する場合には、従事する職種・作業について同等の技能を有する日本人と同等以上の報酬になるよう昇給を行う必要がありますので、雇用契約書を新たに締結するか、基本賃金の部分の変更契約を行ったうえで、外国人就労管理システム上で基本給の変更届出を行う必要があります。
10-3	申請中の特定技能外国人は、区分統合に伴い、新たな業務区分による重説、雇用契約書を添付する必要があるのか。	区分統合前に建設特定技能受入計画認定申請中の申請につきましては、区分統合後、自動的に新区分に読み替えがなされますので、区分統合に伴って何らかの作業を行う必要はありません。 区分統合前に入管庁に在留資格認定（変更）申請中の申請につきましても、区分統合後、自動的に新区分に読み替えがなされますので、区分統合に伴って何らかの作業を行う必要はありません。
10-4	区分統合後に、新業務区分を希望する場合、国交省・入管庁に変更申請が必要なのか。	区分統合前に特定技能1号の在留資格を有している特定技能外国人については、区分統合後、自動的に新区分に読み替えがなされますので、従事させる職種・作業に変更がない限り、国交省・入管庁ともに特段の手続きは不要です。
10-5	これまでの作業から作業を追加、変更する場合何か手続き（認定計画、在留資格）が必要か	従事させる職種・作業を追加する場合や変更する場合には、従事する職種・作業について同等の技能を有する日本人と同等以上の報酬になるよう昇給を行う必要がありますので、雇用契約書を新たに締結するか、基本賃金の部分の変更契約を行ったうえで、外国人就労管理システム上で基本給の変更届出を行う必要があります。入管庁に対する申請は、雇用契約書の変更となりますので、通常通りに届出が必要であれば行ってください。 複数区分に読み替えたものを単一区分のみにしたい（土木・建築から土木のみにしたい）等、振り分けと異なる業種を希望される場合は、国交省へは認定計画の変更申請が必要となり、入管庁へは在留資格の変更申請が必要となります。
10-6	作業を追加する場合、給料の変更は必要か	原則として、従事させる職種・作業を追加する場合や変更する場合には、従事する職種・作業について同等の技能を有する日本人と同等以上の報酬になるよう昇給を行う必要がありますので、雇用契約書を新たに締結するか、基本賃金の部分の変更契約を行ったうえで、外国人就労管理システム上で基本給の変更届出を行う必要があります。

1 1. 2号特定技能外国人について 2号移行		
11-1	実務経験に必要な経験年数は何年か	業務区分に対応する建設キャリアアップシステムの能力評価基準のある職種に係る能力評価基準のレベル3相当の「就業日数（職長＋班長）」を必要な実務経験とし、対応する能力評価基準がない場合については、「就業日数（職長＋班長）が3年（勤務日数645日）以上であること」を必要な実務経験とします。詳しくは、下記URLの国土交通省HPを参照ください。 https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001499418.pdf
11-2	必要な技能試験は何か	特定技能1号については、業務区分に対応する技能検定3級又は特定技能1号技能評価試験となります。特定技能2号については、業務区分に対応する技能検定1級（単一等級含む）又は特定技能2号技能評価試験となります。詳しくは、「建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」別表1、別表2を参照ください。 https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001330631.pdf
11-3	どこにどのような申請書類を提出する必要があるのか。	入管庁に必要書類を提出してください。国交省に提出する書類はありません。詳細につきましては、入管庁にご確認ください。